

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
“HUAYCÁN” DE ATE – VITARTE. LIMA 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. CALDERÓN CÓRDOVA, MARVELI CORAZÓN

ASESORA:

Mg. GARRO ABURTO, LUZMILA LOURDES

**HUAROCHIRÍ – PERÚ
2014**

DEDICATORIA

A mi hijo y a mis padres, quienes con su presencia en mi vida me motivan e inspiran cada día a esforzarme en el cumplimiento de mis objetivos de superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTOS

Deseo manifestar un sincero agradecimiento a la Mg. Luzmila Garro Aburto, asesora de mi tesis. Quien con su acertada enseñanza, paciencia y dedicación ha permitido la finalización de la mencionada tesis.

Así también, al Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” por extenderme autorización y brindar las facilidades para la realización de la investigación.

Del mismo modo, mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo – Escuela de Postgrado, por haberme permitido ahondar mis conocimientos y darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

PRESENTACIÓN

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chosica:

Presento la tesis titulada **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO “HUAYCÁN” DE ATE – VITARTE. LIMA 2013”**, con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación.

El documento consta de cuatro capítulos orientados metodológicamente, habiéndose encontrado resultados positivos para la Investigación.

- Capítulo I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
- Capítulo II MARCO TEÓRICO
- Capítulo III MARCO METODOLÓGICO
- Capítulo IV RESULTADOS

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I

I.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1	Planteamiento del problema	15
1.2	Formulación del problema	20
1.3	Justificación	21
1.4	Limitaciones	27
1.5	Antecedentes	28
1.6	Objetivos	38
	1.6.1. General	38
	1.6.2. Específicos	38

CAPÍTULO II

II.	MARCO TEÓRICO	39
	2.1. Clima Organizacional	40
	2.1.1. Definición	40
	2.1.2. Teorías de Clima Organizacional	47
	a) Teoría de Clima Organizacional de Likert	47
	b) Teoría Clásica de Administración	49

2.1.3. Dimensiones de Clima Organizacional	51
2.2. Desempeño Docente	55
2.2.1. Definición	55
2.2.2. Teorías de Desempeño Docente:	62
a) Teoría del Cognitivismo	62
b) Teoría del Constructivismo	64
c) Teoría del Humanismo	65
d) Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente del Dr. Héctor Valdés	66
2.2.3. Dimensiones de Desempeño Docente	69
2.3. Definición de Términos Básicos.	70

CAPÍTULO III

III. MARCO METODOLÓGICO	73
3.1. Hipótesis	74
3.1.1. Hipótesis General	74
3.1.2. Hipótesis Específicos	74
3.2. Variables	75
3.2.1. Definición Conceptual Variable 1	75
3.2.2. Definición Operacional Variable 1	75
3.2.3. Definición Conceptual Variable 2	77
3.2.4. Definición Operacional Variable 2	77
3.3. Metodología	79
3.3.1. Tipo Investigación	79
3.3.2. Método Investigación	79
3.3.3. Diseño Investigación	79
3.4. Población y Muestra	81
3.4.1. Población	81
3.4.2. Muestra	82
3.4.3. Criterios de Inclusión	82
3.4.2. Criterios de Exclusión	82
3.5. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	83

3.5.1. Técnicas	83
3.5.2. Instrumentos de las variables	83
A) Instrumento de la Variable 1 Clima Organizacional	84
- Validez y confiabilidad del instrumento Clima Organizacional	
B) Instrumento de la Variable 2 Desempeño Docente	89
- Validez y confiabilidad del instrumento Desempeño Docente	
3.6. Métodos de Análisis de Datos.	94

CAPÍTULO IV

IV.	RESULTADOS	96
	4.1. Descripción de Resultados	97
	4.3. Discusión de Resultados	107
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
	5.1. Conclusiones	113
	5.2. Sugerencias	115
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
VII.	ANEXOS	124
	Anexo 1: Matriz de Consistencia	125
	Anexo 2: Tabla de Evaluación de Juicio De Expertos	129
	Anexo 3: Cuestionarios de la V1 y V2	150
	Anexo 4: Constancia del Instituto	156
	Anexo 5: Bases de datos de ambas Variables	157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de la Variable 1 Clima Organizacional	76
Tabla 02: Operacionalización de la Variable 2 Desempeño Docente	78
Tabla 03: Población: IEST “Huaycán”	81
Tabla 04: Niveles del Clima Organizacional	85
Tabla 05: Validez del instrumento de la variable Clima Organizacional	86
Tabla 06: Validez del instrumento Clima Organizacional por experto	86
Tabla 07: Validez del instrumento Clima Organizacional por criterio	87
Tabla 08: Confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional	89
Tabla 09: Niveles del Desempeño Docente	90
Tabla 10: Validez del instrumento de la variable Desempeño Docente	91
Tabla 11: Validez del instrumento Desempeño Docente por experto	91
Tabla 12: Validez del instrumento Desempeño Docente por criterio	92
Tabla 13: Confiabilidad del instrumento Desempeño Docente	94
Tabla 14: Estadística descriptiva e inferencial V1 y V2	98
Tabla 15: Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de V1 y V2 en la capacidad profesional.	99
Tabla 16: Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de V1 y V2 en la capacidad pedagógica	101
Tabla 17: Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de V1 y V2 en la práctica de valores.	102
Tabla 18: Correlación del Clima Organizacional y Desempeño Docente	103
Tabla 19: Correlación del Clima Organizacional y la Capacidad Profesional	104
Tabla 20: Correlación del Clima Organizacional y la Capacidad Pedagógica	105
Tabla 21: Correlación del Clima Organizacional y la Práctica de Valores	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Teoría del clima organizacional de Likert	49
Figura 02: Marco para la buena enseñanza (MINEDUC)	58
Figura 03: Gráfica de burbuja entre nivel de Clima Organizacional y Desempeño Docente	98
Figura 04: Gráfica de burbuja entre nivel de Clima Organizacional y Desempeño Docente en la capacidad profesional.	100
Figura 05: Gráfica de burbuja entre nivel de Clima Organizacional y Desempeño Docente en la capacidad pedagógica.	101
Figura 06: Estadística descriptiva e inferencial entre nivel de Clima Organizacional y Desempeño Docente en la práctica de valores.	103

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación de las variables clima organizacional y desempeño docente de acuerdo a la percepción de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate – Vitarte. Lima 2013.

Esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y tipo de diseño descriptivo - correlacional. El muestreo no probabilístico está constituido por 56 docentes, los que fueron seleccionados a partir de la observación, aquellos docentes que tengan valoración sobre la labor y función del docente de las diferentes áreas de la Institución. A quienes se les aplicaron respectivamente el cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer para la V1 clima organizacional y el cuestionario desempeño docente de Héctor Valdez para la V2 desempeño docente; dicho instrumento constó de 40 ítems para cada variable. Para realizar el análisis estadístico de los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial y el software estadístico SPSS versión 18.0

Los resultados de la investigación descriptiva correlacional presentaron una correlación positiva alta y estadísticamente muy significativo a un nivel de significancia de 1% ($r = 0.789^{**}$, $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre las variables clima organizacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate – Vitarte. Lima 2013. La relación advertida de manera explícita o directa nos indica que a mayor desarrollo de la variable independiente clima organizacional, se evidenciará también mayor progreso de la variable dependiente desempeño docente, estableciéndose una correlación directa, siendo confirmado los resultados de acuerdo a la correlación de Spearman

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño Docente.

ABSTRACT

This research aims to generally determine the relationship of organizational climate variables and teacher performance according to the perception of teachers in Higher Technological Education Institute "Huaycán" Ate - Vitarte. Lima 2013.

This research corresponds to the approach quantitative, basic, non-experimental descriptive design and type - correlational. The non-probability sample consists of 56 teachers, who were selected from observation, those teachers who have valuation on the work and role of the teacher in different areas of the institution. A who are respectively applied organizational climate questionnaire Litwin and Stringer organizational climate for V1 and teacher performance questionnaire for V2 Hector Valdez teacher performance, the instrument consisted of 40 items for each variable. For statistical analysis of the data was used descriptive and inferential statistics and statistical software SPSS version 18.0

The results of correlational descriptive research showed a high positive correlation and statistically significant at a significance level of 1% ($r = 0.789^{**}$, $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$) between the variables organizational climate and teacher performance in the Institute Higher Technological Education "Huaycán" Ate - Vitarte. Lima 2013. The relationship warned explicitly or directly indicates that further development of the independent variable organizational climate, further progress will be evident also in the dependent variable teacher performance, establishing a direct correlation, being confirmed the results according to Spearman correlation.

Key Words: Organizational Climate, Teacher Performance.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación considera como objetivo general medir la relación existente entre las variables clima organizacional y desempeño docente de acuerdo a la percepción de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate – Vitarte. Lima 2013.

A nivel mundial, el tema del clima organizacional va ocupando un lugar primordial en las Instituciones Educativas, esto guarda estrecha relación con la calidad de servicio que brindan las instituciones, quienes deben satisfacer las expectativas de su usuario: el estudiante. Para lograr su tan ansiada satisfacción, surge esta variable relacionada con el factor humano de las instituciones educativas, conocida como clima organizacional; el cual, es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano, en los niveles de productividad y de calidad que ofrecen las instituciones. Dependiendo del nivel alcanzado, el clima organizacional es una de las principales fortalezas o debilidades de las organizaciones y una herramienta fundamental para elevar los niveles de la calidad del servicio educativo.

A demás en nuestra sociedad; un mundo globalizado, tecnológico y competitivo que apunta hacia la calidad de la educación y los grandes desafíos por los que atraviesa la educación; se observa que los procesos de enseñanza aprendizaje en la educación tienen que cambiar en las perspectivas de los nuevos sistemas curriculares, y la labor del docente es muy importante para la formación del estudiante sin embargo su desempeño es afectado por su clima organizacional. La formación de profesionales de calidad en los Institutos de Educación Superior Públicas y Privadas, deben enfocarse en el análisis crítico de su experiencia y práctica profesional enmarcada en un contexto social, comunitario e institucional. Para ello se requiere que las instituciones educativas cuenten con un buen clima organizacional de tal manera que permita al docente desarrollar una formación profesional de alto nivel académico, que enriquezca y promueva el desarrollo personal y social, el de formar profesionales que sepan desarrollar sus capacidades

científicas y tecnológicas, con cualidades morales, éticas, reflexivas, innovadoras y creativas que permitan responder los retos del siglo XXI.

Por consiguiente es menester considerar que un buen clima organizacional permitirá desarrollar adecuadamente el desempeño del docente. Es en este contexto que se consideró oportuno realizar la presente investigación, la misma que quedó estructurada de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se menciona el problema de investigación, la descripción del problema detallándose los aspectos relacionados con el clima organizacional presentes en la institución; así también se formulan los objetivos que se persiguen con el desarrollo de la investigación, la justificación que expresa la necesidad de la misma y finalmente los antecedentes internacionales y nacionales.

El segundo capítulo, presenta el marco teórico de las dos variables de investigación: clima organizacional y desempeño docente. Asimismo, las bases teóricas y las precisiones respecto a las dimensiones de cada una de las variables. En el capítulo tres, se expone la metodología de la investigación que consta de las siguientes partes: Hipótesis, definición conceptual y operacional de ambas variables, método, tipo y diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos, así como el estadístico utilizado.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados de la investigación, asimismo el procesamiento de los datos a través de la utilización del software estadístico SPSS versión 18.0, los cuales fueron interpretados. Así como la discusión de dichos resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones y sugerencias; también se presenta la referencia bibliografía y los anexos en el que se adjuntan la matriz de consistencia, la validez y confiabilidad de los instrumentos, la ficha de validación de expertos, el informe de opinión de expertos del instrumento de investigación de ambas variables, los cuestionarios de la V1 y V2.